

Notes techniques

ÉTUDE SESAME DANS L'UE: PROPOSITIONS DE DÉMARCHES POUR L'AMÉLIORATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU SEIN DES MPE

Le rapport final de l'étude européenne Sesame¹ a été publié en juin 2018 et a fait l'objet d'une présentation au cours d'une conférence organisée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) en juin 2018 à Bruxelles. Cette présentation des résultats de l'étude triennale a permis de mettre en avant les recommandations pour mettre en place, au niveau européen, une politique de santé et sécurité adaptée aux micro- et petites entreprises (MPE). Lors de cet événement, ces recommandations ont aussi été confrontées aux points de vue des acteurs impliqués dans les démarches de prévention : associations professionnelles, syndicats et représentants des dirigeants de TPE. Cette synthèse des approches évoquées dans ce cadre présente notamment les pratiques identifiées au cours de l'étude, comme autant d'exemples pouvant améliorer la prévention des risques professionnels dans ces petites structures.

JENNIFER
CLERTÉ
INRS,
département
Études, veille
et assistance
documentaires

MARC
MALENFER
INRS,
mission Veille
et prospective

SANDRINE
CAROLY
Université
de Grenoble -
Alpes

Ainsi que le rappelait Christa Sedlatschek, directrice de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA, Bilbao) lors de la conférence de juin 2018, les MPE (cf. Encadré) représentent 99% des entreprises et près de 50% des emplois en Europe; c'est dire leur importance dans les tissus économiques européens et nationaux. L'EU-OSHA s'est donc intéressée aux spécificités de ces entreprises et aux causes de la forte sinistralité qu'elles connaissent au travers de l'étude Sesame (de l'anglais *Safe small and micro enterprises*). Le manque de moyens et la faible prise de conscience des risques en constituent les principales raisons. Toutefois, la Commissaire à l'emploi, affaires sociales, compétence et mobilité des travailleurs, Marianne Thyssen, a insisté sur le fait que les droits des salariés de ces entreprises à un environnement de travail sûr et sain n'en restent pas moins les mêmes que ceux des salariés des grands groupes – d'où la nécessité d'agir à un niveau politique. Bien loin de recommander l'introduction de nouvelles lois, l'étude pointe surtout la nécessité de rendre applicable et de moderniser la

législation existante, de mieux la faire connaître et comprendre par les acteurs des petites entreprises. Alors même que la Commission Européenne a mis la santé et la sécurité au travail (S&ST) au centre de ses préoccupations au travers du Socle européen des droits sociaux, signé en novembre 2017², la coopération des États et des partenaires sociaux doit être renforcée, pour permettre de mieux diffuser et de rendre plus efficaces les outils qui existent d'ores et déjà pour améliorer la sécurité dans les entreprises.

Le rapport Sesame : une étude transnationale inédite

L'objectif de cette étude, menée sur trois ans par une équipe de chercheurs issus de neuf pays – formant le consortium Sesame – était de recenser les politiques, stratégies et pratiques en matière de gestion de la S&ST dans les MPE, dans le but de définir des pistes d'amélioration. L'étude triennale s'est déroulée en quatre phases.

- Lors d'une première phase, les chercheurs se sont intéressés au contexte socio-économique et réglementaire auquel sont soumises les petites

RÉSUMÉ

Cet article présente une synthèse des résultats de l'étude Sesame, menée sur trois ans, pour recenser les stratégies et les pratiques de santé et sécurité au travail conduites dans neuf pays européens, en vue d'émettre des recommandations adaptées aux besoins des MPE (micro- et petites entreprises). Il décrit les quatre grandes phases de l'étude, qui

ont permis : d'analyser le contexte socio-économique et réglementaire pouvant influencer la gestion des risques ; de mieux connaître la perception des dirigeants et des salariés des MPE sur les problématiques de santé et sécurité ; de comparer les méthodes et outils utilisés pour promouvoir la culture de prévention ; de synthétiser les enseignements

relevés au cours de ces trois phases, pour proposer des pistes d'amélioration des politiques de prévention. L'article apporte également un éclairage sur les bonnes pratiques identifiées, regroupées en neuf approches stratégiques pouvant inspirer les acteurs de la prévention et participer à préserver la santé au travail dans les MPE.

Sesame study in the EU: proposals for steps to improve of S&H at work in the MSEs

This article presents a summary of the findings of the Sesame study, conducted over a three-year period, for identifying the occupational S&H strategies and practices in nine European countries, with a view to making recommendations suited to the needs of micro- and small enterprises (MSEs) – a category that is particularly vulnerable to occupational

risks. It describes the four main phases of the study that have made it possible: to analyse the socioeconomic and regulatory context that can influence how risks are managed in MSEs; to be better acquainted with how managers and employees in MSEs perceive health and safety issues; to compare the methods and tools used for promoting a culture of

prevention; and to summarise the lessons learnt during these three phases, so as to propose avenues for improving OSH policies. The article also highlights the identified good practices which are grouped together into nine strategic approaches that can inspire OSH players and can participate in preserving health at work in MSEs.

entreprises européennes et qui influe sur leurs pratiques de gestion des risques³. Cette première phase a permis de faire apparaître que la limitation des ressources consacrées à la sécurité des salariés, couplée à une stratégie sans ambition – quand il ne s'agit pas d'évitement – concernant la mise en œuvre d'une politique de prévention, constitue le facteur principal de l'exposition plus importante des salariés des petites entreprises aux risques professionnels.

- La perception des questions de santé au travail par les dirigeants et salariés des MPE a fait l'objet de la deuxième phase de l'étude : 362 interviews de dirigeants et de salariés de 162 petites entreprises issus des neuf pays ciblés⁴ par l'étude ont été menées au sujet des problématiques de S&ST. Ces interviews ont notamment permis de faire ressortir des profils types d'entrepreneurs qui mettent en œuvre différentes stratégies de prévention.
- La troisième phase a consisté en une analyse comparative des politiques, stratégies, instruments et outils utilisés par les acteurs de la prévention (intermédiaires, autorités, institutions de

CATÉGORIE	DÉFINITIONS SELON LA DIRECTIVE COMPTABLE N° 2013/34/UE Entreprises ne dépassant pas les limites d'au moins deux des trois critères suivants :
Micro-entreprises (MPE)	<ul style="list-style-type: none">• Total du bilan : 350 000 €• Chiffre d'affaires : 700 000 €• Effectif : 10 salariés
Petites entreprises	<ul style="list-style-type: none">• Total du bilan : 4 000 000 €• Chiffre d'affaires : 8 000 000 €• Effectif : 50 salariés
Moyennes entreprises	<ul style="list-style-type: none">• Total du bilan : 20 000 000 €• Chiffre d'affaires : 40 000 000 €• Effectif : 250 salariés

* Source : www.legifiscal.fr/

la prévention) pour promouvoir les bonnes pratiques en matière de S&ST. Cette analyse a montré la diversité des approches menées à l'échelle de l'Europe et qui permettent d'améliorer de manière effective la S&ST dans les MPE.

- Dans la dernière phase, les principales conclusions des études menées au niveau national ont été

ENCADRÉ
Définitions et différences : micro-entreprises, petites et moyennes entreprises*.



synthétisées afin de proposer des recommandations à une échelle transnationale. Ce rapport final reprend les principaux enseignements issus des trois phases initiales dans le but d'identifier à l'échelon européen les conditions nécessaires à l'amélioration de l'efficacité des programmes politiques et réglementaires en matière de S&ST, de formuler des recommandations pour mettre à disposition des MPE des outils et des instruments et enfin, de suggérer les rôles que devraient jouer les différentes parties prenantes et intermédiaires.

État des lieux : une réalité économique

L'une des premières conclusions de l'étude établit l'existence d'un paradoxe réglementaire. En effet, si l'on constate que des initiatives politiques sont lancées et que la prise de conscience émerge dans les différents États, la tendance à la déréglementation constitue la norme. Ainsi, alors même qu'une orientation vers une libéralisation des marchés prédomine en Europe et encourage les gouvernements nationaux à une (dé)réglementation favorable aux grands groupes, ces mêmes gouvernements exigent des dirigeants d'entreprises qu'ils se conforment aux normes visant à protéger leurs employés. Ce paradoxe conduit à des tensions entre l'objectif de réussite – voire de survie économique pour les MPE, quand la déréglementation augmente la concurrence – et la responsabilité légale de l'employeur quant à la sécurité et la santé de son salarié. Parallèlement, ces petites entreprises, moins souvent contrôlées par les services d'inspection, du fait du manque de ressources de ces derniers, semblent moins rigoureuses quant à l'application des règles. Le rapport a par ailleurs relevé un certain nombre de mutations qui tendent à aggraver la vulnérabilité structurelle des très petites entreprises. Cette vulnérabilité est en grande partie la conséquence du besoin, pour les entreprises, d'augmenter leur compétitivité liée à la globalisation de l'économie, qui a conduit à la rationalisation des coûts et à l'externalisation des risques. Les grands groupes privés comme les entreprises publiques ont désormais tendance à sous-traiter une grande part de leurs activités. L'allongement de la chaîne de valeur qui en découle a ainsi progressivement conduit⁵ à la fissuration des relations professionnelles et à la détérioration des conditions de travail. Dans ce scénario, les grandes entreprises qui créent les services et les conditions de marché sont de plus en plus éloignées des employés qui produisent les biens et services. Dernier maillon de la chaîne, les MPE – qui constituent désormais la majorité des employeurs directs des salariés – subissent la mise en concurrence que leur imposent les grands groupes et doivent gérer leurs activités avec des marges de manœuvre de plus en plus limitées.

La relation de dépendance des MPE vis-à-vis des grandes entreprises augmente donc leur précarité, limite leur capacité d'initiatives et ne facilite pas forcément la mise en place d'une stratégie de prévention.

Ce contexte économique n'aide pas les petites entreprises à établir une stratégie durable de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Les orientations politiques de prévention en matière de santé et sécurité au travail semblent de plus en plus divergentes de la nouvelle réalité économique des MPE qu'il devient urgent de repenser.

Recommandations : vers une politique de santé au travail adaptée aux MPE

Comme nous venons de le montrer, la mise en œuvre d'une politique de santé et sécurité dans les petites entreprises est rendue particulièrement compliquée par le contexte économique tendu dans lequel elles évoluent. Les petites entreprises constituent par ailleurs un groupe particulièrement hétérogène qu'il est difficile de cibler par une stratégie unique. La tentative de catégoriser les dirigeants de MPE en fonction de leur degré de réceptivité⁶ ne s'est pas montrée suffisamment fiable pour définir une approche efficace.

Cependant, l'analyse comparative des mesures mises en œuvre dans les neuf pays où l'étude a été conduite a permis de définir plus clairement ce qui fonctionne, avec quels acteurs et dans quelles circonstances. Il faut tout d'abord rappeler le rapport qu'entretiennent les dirigeants de MPE vis-à-vis des problématiques de S&ST. Ils sont à la fois soucieux de la santé et sécurité de leurs salariés et souhaitent se conformer aux bonnes pratiques en vigueur dans leur secteur. Ils sont à l'écoute de leur environnement et notamment, de leurs pairs et de leurs clients. De ce fait, il est important d'œuvrer à l'élaboration et la diffusion d'un langage commun relatif à la définition d'un environnement de travail satisfaisant qui pourra être relayé par l'ensemble d'un réseau d'acteurs proches des petites entreprises. Parallèlement, il faut garder à l'esprit que la question de la prévention des risques est considérée le plus souvent comme une tâche non prioritaire, qui ne doit pas interférer avec la bonne marche de l'entreprise. D'où la nécessité d'offrir à ces entreprises des solutions « clé en main » adaptées aux problématiques de leur activité.

Il apparaît également que l'action politique est nécessaire pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail dans les MPE, mais qu'elle ne pourra être efficace que si elle est opérée simultanément au travers de différents outils :

- la réglementation, qui est rendue opérationnelle par l'application effective des lois, l'inspection qui s'en suit, et les pénalités qui en découlent ;
- les incitations, qui peuvent prendre la forme de



© European Union / Mauro Bottaro

primes d'assurance réduites, de subventions ou de certifications;

- une sensibilisation aux bénéfices non financiers d'avoir des salariés en bonne santé et motivés;
- enfin, une diffusion de l'information en S&ST, qui se fait généralement au travers d'un modèle de dissémination et d'une offre de formations et de conseils.

C'est la combinaison de ces éléments qui conduit à légitimer l'action politique, à la faire accepter et à améliorer la connaissance des risques et des solutions existantes. Même si certains outils pourront paraître plus adaptés à certains profils de dirigeants, une approche combinant la pression coercitive à la pression normative, ainsi qu'aux mécanismes mimétiques (*via* les réseaux professionnels) sera en définitive plus efficace sur le long terme.

Dans chacun des pays qui ont fait l'objet de l'étude, il apparaît que ces outils (mentionnés ci-dessus) sont à la disposition d'une grande variété d'acteurs institutionnels. À l'inverse des tendances actuelles préconisant la simplification des acteurs et des actions, le rapport pointe l'importance de cette grande variété, car elle est nécessaire pour faire connaître ces outils au travers d'une offre multiple et élargie de programmes, de formations, de conseils et de guides.

Lors de la conférence de l'EU-OSHA, les partenaires sociaux présents avaient pu réagir aux conclusions et recommandations de l'étude. Qu'il s'agisse des représentants de salariés ou des dirigeants de MPE^{7,8}, tous étaient d'accord pour affirmer la nécessité de rendre la réglementation compréhensible et applicable par les MPE. La formation au sein des entreprises, mais également en amont, au

niveau scolaire, est avancée par tous les acteurs comme un élément clé d'une meilleure diffusion des messages de prévention des risques.

Mise en exergue des bonnes pratiques identifiées durant la conduite de l'étude : neuf approches stratégiques

En parallèle du rapport final, l'étude triennale a aussi conduit à l'élaboration d'un inventaire de 44 bonnes pratiques, qui ont été identifiées dans les neuf pays partenaires. Ces bonnes pratiques sont décrites de façon détaillée dans un rapport complémentaire⁹, dans le but d'inspirer les acteurs sur les méthodes et solutions d'amélioration de la santé au travail dans les MPE. Ces 44 exemples ont été classés en fonction de leurs approches stratégiques en neuf catégories, présentées ci-après.

Les stratégies pluridimensionnelles

L'amélioration de la S&ST nécessite le plus souvent d'associer plusieurs actions. Il peut s'agir par exemple d'associer une action de communication à des opérations de formations ainsi qu'à la proposition d'outils d'évaluation et de contrôle des risques. De telles approches seront d'autant plus efficaces qu'elles s'appuient sur une diffusion élargie de l'information par la voie de dissémination impliquant un grand nombre de partenaires¹⁰.

L'initiative *Safe Forestry*, lancée en Suède en 2002, est emblématique de ce type de stratégies pluridimensionnelles. Initiée par des propriétaires forestiers représentant une grande majorité de travailleurs indépendants dans cette activité, son objectif principal était de limiter le nombre d'accidents forestiers en renforçant l'usage d'équipements de protection et en assurant une meilleure





© Clement Portal pour l'INRS

↑ L'initiative *Safe forestry* (Suède) vise à limiter le nombre d'accidents forestiers.

connaissance des méthodes de travail efficaces et sûres. La réglementation de 2015 instituant l'obligation de détenir une licence « Tronçonneuse » pour être habilité à travailler dans les forêts a fortement incité les travailleurs du secteur à se tourner vers l'offre de formation en S&ST pour obtenir cette licence; l'acquisition de cette licence était conditionnée au suivi d'une formation et à l'obtention d'un test. Pour la conduite de ces formations, l'association *Safe Forestry* a coopéré avec près de 1350 formateurs. Parallèlement, un grand nombre d'informations et de recommandations ont été mises à disposition sur le site www.sakerskog.se, ainsi que sur Facebook. A l'issue de la formation, les participants se voient aussi offrir un bon de réduction pour l'achat d'équipements de sécurité. En dernier lieu, l'association a monté un groupement de 188 *Safe Shops*, habilités à relayer des informations concernant les nouveaux équipements de sécurité et les services associés. Les deux évaluations qui ont été faites de cette opération ont conclu à son succès, dû, d'une part, à l'obligation légale d'obtention de la licence et, d'autre part, à la stratégie de dissémination de la formation et de la communication au travers de multiples réseaux d'instructeurs et de magasins.

Les campagnes d'information et d'incitation

La connaissance des MPE sur les questions de santé et de sécurité au travail étant généralement limitée, une campagne de communication et de promotion en la matière constitue souvent une bonne solution pour l'améliorer. Les campagnes qui

ont été prises en exemple dans cette partie avaient non seulement pour objectif de sensibiliser les petites entreprises mais également de les inciter à initier des mesures d'amélioration de la santé et sécurité au travail. Certaines de ces opérations allaient jusqu'à récompenser les améliorations mises en place par des prix ou des diplômes.

Dans cet esprit, on peut noter l'exemple de l'inventaire des bonnes pratiques sur le lieu de travail initié par l'inspection du travail d'Estonie¹¹. Cet inventaire a pour but de répertorier les bonnes pratiques de la gestion de la santé et du bien-être au travail, qui vont au-delà du simple respect de la réglementation, en proposant des solutions innovantes en matière de santé et sécurité. Afin d'en assurer la collecte, l'inspection du travail a lancé un premier concours en 2009. L'objectif principal de ce programme était de disséminer ces bonnes pratiques et d'initier des échanges au sein de différents groupes sectoriels. La première édition de cet inventaire a permis de mettre en avant 26 bonnes pratiques. Les entreprises concourant au prix sont essentiellement des MPE. Les critères de sélection sont au nombre de sept:

- il doit s'agir d'un exemple de problème à résoudre;
- la solution proposée doit être utile à un groupe cible;
- elle doit se distinguer par sa créativité ; être transférable à d'autres établissements à un coût modéré;
- son efficacité doit pouvoir être mesurée par certains critères;
- elle doit contribuer à sensibiliser les employés aux questions de santé au travail;
- elle doit faciliter le travail et convenir à ses usagers.

Après délibération, les trois meilleures bonnes pratiques se sont vues allouer un prix de 500 euros chacune et les entreprises récompensées bénéficient de la publicité qui sera faite autour de leur solution dans les médias (réseaux sociaux, partenaires sociaux, lettres d'information, etc). Entre 2009 et 2016, ce sont 269 bonnes pratiques qui ont pu être identifiées et valorisées de cette manière.

Soutiens individualisés apportés via les structures institutionnelles de la santé au travail

Plusieurs études ont démontré l'efficacité d'un soutien individualisé apporté aux MPE en matière de santé au travail. Sur ce point, l'exemple danois *Bambus* se démarque par son originalité. Initié par un partenariat entre associations patronales et syndicats, ce programme devait initialement être conduit entre 2008 et 2011. Du fait de son grand succès il a finalement été pérennisé et est actuellement planifié jusqu'en 2020. Il consiste en

un service de bus transportant huit consultants, spécialisés dans la prévention dans le domaine de la construction, dont le but est de visiter les entreprises du secteur, afin de les aider à évaluer leurs risques et leur proposer des mesures de prévention. Les raisons de leurs sollicitations varient, allant de l'identification de la personne responsable des questions de santé au travail, à la recherche de moyens de protection des salariés (par exemple, contre les poussières). Le succès de ce programme tient essentiellement à la présence physique du consultant sur les chantiers. Cela assure à l'entreprise une réponse souvent immédiate et des propositions de solutions concrètes. Par ailleurs, la compétence technique des consultants et le fait que les organisations professionnelles, tant patronales que salariales, soient associées à ce projet a également contribué à sa réussite.

Implication d'intermédiaires non spécialisés

Les bonnes pratiques reposent aussi parfois sur la collaboration entre des partenaires spécialisés en santé au travail et des acteurs non spécialisés. Certains de ces acteurs possèdent un riche carnet d'adresses qui permet de disséminer l'information en santé au travail efficacement et à moindre coût. Dans la plupart des cas, on constate que leur intérêt pour les questions de santé au travail est sous-tendu par d'autres problématiques en lien direct avec leur activité économique.

Le CQC (*Care Quality Commission*), au Royaume-Uni, est un exemple de ce type de partenariat. Cette institution est l'organisme de régulation du secteur des soins médico-sociaux. Sa mission est de veiller à ce que les organismes du domaine assurent un certain niveau de qualité et de sécurité des soins dispensés. Les inspections réalisées donnent lieu à une évaluation et à une cotation – d'inadéquate à exceptionnelle – qui est rendue publique sur le site du CQC. Les services jugés inadéquats ou requérant des améliorations font l'objet de réinspections périodiques. Si le CQC est responsable des investigations concernant les accidents impliquant les usagers, elle ne l'est pas pour ceux impliquant les salariés. Dans le rapport annuel de 2016 du CQC, il est estimé que les trois quarts des entreprises étant évaluées comme « inadéquates » sont parvenues à s'améliorer. Mais pour les entreprises qui n'ont pas réussi, le rapport indique clairement un lien possible avec la pression économique subie dans le secteur. Par exemple dans le secteur du soin, cette pression impacte directement les conditions de travail des salariés. En cela, le niveau de service offert apparaît comme étroitement lié aux questions de santé au travail. Les salariés en viennent alors à alerter le CQC sur la détérioration des conditions de travail et l'impact sur les services aux usagers. Ainsi, la santé au travail est

devenue progressivement un indicateur pris en considération lors des audits.

Les exigences de la chaîne de production comme levier de la santé au travail

Quelques exemples ont aussi permis d'identifier les impératifs de la chaîne de production comme de potentiels moyens d'exiger une mise en conformité légale en matière de S&ST.

C'est dans cet esprit qu'a été lancée, en 1989, aux Pays-Bas la certification VCA¹² par le groupe de travail national pour la sécurité des sous-traitants. Cette certification est née de la volonté de représentants de l'industrie pétrochimique et d'entrepreneurs qui ont souhaité mettre en place un moyen d'évaluation objectif de la gestion de la sécurité par leurs sociétés sous-traitantes. Ce modèle (proche de celui de la certification Mase¹³ existant en France) a ensuite été répliqué dans plusieurs autres pays, notamment en Belgique, en Allemagne ou encore en Autriche. En Belgique comme aux Pays-Bas, la certification VCA est reconnue au même titre qu'une certification ISO. Des organisations à but non lucratif indépendantes sont responsables de son attribution¹⁴.

Il y a trois types de certification VCA selon le secteur et la taille des entreprises. Les certifications sont attribuées sur la base d'une liste de questions et une évaluation des objectifs et exigences à remplir. La formation constitue également un pan important de cette certification, chaque employé et dirigeant de l'entreprise devant être détenteur d'un diplôme VCA attestant de ses connaissances en S&ST. L'obtention et le renouvellement de cette certification implique un coût non négligeable¹⁵. Bien qu'il n'y ait pas eu d'évaluation en tant que telle des effets positifs de cette certification, les chiffres dont on dispose en Belgique sont un bon indicateur¹⁶. Les nombres de sociétés certifiées et de diplômes délivrés augmentent chaque année. Parallèlement, le nombre d'accidents au sein de ces entreprises a nettement baissé – même s'il est bien sûr difficile de corrélérer directement cette baisse à la mise en place de cette certification. Les entreprises prestataires de services B2B travaillant dans un fort contexte concurrentiel avec des donneurs d'ordres privés ou publics exigeant de strictes règles de sécurité, voient clairement dans la VCA un argument en leur faveur. Cependant, le coût et la lourdeur administrative de la démarche peuvent constituer des freins pour les petites entreprises.

Offre de formations à l'attention des MPE

La formation est depuis longtemps identifiée comme l'un des meilleurs relais de diffusion des connaissances en matière de santé et sécurité au travail. Les programmes de formation identifiés ici s'adressent aux dirigeants et managers comme





© Vincent Nguyen pour l'INRS

↑ Le projet «Santé et sécurité au travail» (Roumanie) vise à associer la formation à la S&ST à des sessions sur la compétitivité des entreprises.

aux salariés eux-mêmes (notamment aux jeunes) et proposent souvent des documents pédagogiques en ligne, avec parfois des modules d'e-learning qui permettent l'obtention d'un diplôme. Mais pour la plupart, il s'agit de programmes de formation sur site. On retiendra notamment un programme de formation dédié aux entreprises des secteurs de la restauration et de la construction en Roumanie. Ce projet lancé en 2010 et intitulé « Santé et sécurité au travail – Un prérequis pour la compétitivité » avait pour objectif d'associer la formation en S&ST à des sessions sur la compétitivité des entreprises. Il ciblait particulièrement les chefs d'entreprises mais également les salariés responsables des questions de santé au travail. Le projet s'est structuré autour des activités suivantes : analyse des besoins des entreprises par le biais de questionnaires ; élaboration de documents sur la santé au travail et son impact sur la compétitivité des entreprises ; organisation de séminaires ; proposition de deux types de formations (l'une en compétences entrepreneuriales et l'autre en spécialisation S&ST) ; évaluation de l'impact du projet. Un total de 37 000 participants a pris part au projet. Les MPE représentaient 80 % du groupe cible. Après évaluation, il apparaît que le succès de l'opération est particulièrement lié à son approche sectorielle ciblée proposant une offre de contenus simples, ciblant des problématiques concrètes.

Soutiens financiers pour l'amélioration de la santé et sécurité au travail

Le manque de ressources étant souvent invoqué par les petites entreprises ne parvenant pas à améliorer la sécurité et la santé de leurs employés, les aides financières semblent une solution efficace pour les encourager à mettre en place des actions conduisant à la réduction du nombre d'accidents. En Italie, un programme d'aide à la mise en place de mesures de prévention est proposé depuis 2010 par l'INAIL¹⁸. La contribution aux investissements pour la sécurité réalisés par les entreprises peut

aller jusqu'à 65 % du montant, pour une valeur maximale de 130 000 euros. Depuis le lancement de ce programme en 2010, le montant global de ces subventions s'élève à 1,2 milliards d'euros. S'il n'exclut *a priori* aucune entreprise, il a cependant été conçu pour privilégier les plus petites d'entre elles¹⁹. Trois types de projets sont éligibles :

- les projets d'investissements (acquisitions de machines ou d'équipements, installations de systèmes d'ancrages pour les échafaudages, nouvelles installations électriques) ;
- les projets d'adoption de modèles organisationnels et de responsabilité sociale ;
- les projets d'élimination de matériaux contenant de l'amiante.

En 2014, 93 % des entreprises éligibles étaient des MPE. Le processus d'évaluation du programme est en cours, mais certains éléments apportent déjà la preuve de son succès, comme le nombre d'entreprises participantes. Ce programme constitue également un bon exemple de la façon dont les fonds traditionnellement consacrés à la réparation (en baisse du fait de la diminution du nombre d'accidents) peuvent être investis dans la prévention.

Fourniture d'outils et de méthodes de gestion de la santé au travail

Un des principaux enseignements du rapport est que les MPE apprécient particulièrement les offres pratiques et concrètes leur permettant de mettre en application de façon rapide et efficace des solutions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail. Parmi les bonnes pratiques, nombreuses sont celles qui proposent des outils très largement utilisés par ces entreprises. Il peut s'agir d'outils de gestion de la santé au travail, d'évaluation des risques ou d'aide à l'aménagement des espaces de travail. L'outil OiRA en fait notamment partie. En Belgique, huit de ces outils ont été développés entre 2013 et 2016 sur les secteurs suivants : coiffure, menuiserie, construction, café – hôtellerie – restauration (CHR), services de nettoyage, horticulture, boulangerie, arts du spectacle. Ces secteurs ont été choisis du fait de leurs conditions de travail difficiles – travail de nuit et horaires atypiques pour le CHR ou les arts du spectacle, risques de coupures ou de chutes dans la construction ou la menuiserie, risques chimiques pour la coiffure... Les statistiques d'utilisation ont démontré le fort attrait des entreprises de petite taille pour ces outils. Outre la gratuité, leur avantage est de proposer une approche d'évaluation des risques aux travers d'étapes structurées et d'accéder à des solutions de prévention pouvant être sélectionnées pour aboutir à l'élaboration d'un plan d'action clé en main.

À noter : Pour la France, l'INRS a également développé quatre outils OiRA sur les secteurs de

l'hôtellerie – restauration, les garages, le commerce de détail non alimentaire et le transport routier de marchandises.

Méthodes pour une supervision des institutions adaptées aux MPE

Si tous les ministères chargés du travail en Europe ont la responsabilité de contrôler les conditions de santé et sécurité dans les grandes entreprises comme dans les plus petites structures, il apparaît que les MPE nécessitent souvent une approche spécifique en matière de supervision. Certains pays ont adopté une démarche particulière à leur égard. En 2011, le Danemark a, par exemple, mis en place un programme pour l'amélioration des environnements de travail, dont une des 19 initiatives ciblait spécifiquement les TPE.

Partant du constat que les petites entreprises requéraient une offre de conseil en matière de santé et sécurité plus importante que les autres, l'organisme public chargé de la sécurité sur les lieux de travail, le WEA (*Working Environment Authority*) s'est proposé de fournir des conseils d'orientation aux entreprises d'un à quatre salariés lors de ses visites d'inspection – notamment sur les façons de se mettre en conformité avec la réglementation ou pour la résolution de problèmes identifiés. Il n'y a pas eu à ce jour d'évaluation de cette initiative qui doit prendre fin en 2020, mais tous les dirigeants danois qui ont été interviewés dans le cadre du rapport de l'étude Sesame ont apprécié cette approche moins répressive et plus constructive.

Conclusion

Si la description de tous ces exemples a pour but d'inspirer la mise en œuvre de futures approches visant spécifiquement les MPE, elle atteste aussi de la richesse des pratiques existantes et de la multiplicité des outils mis en œuvre. Cette diversité témoigne de l'état expérimental des approches dédiées aux petites entreprises durant les dernières années. Face à la disparité des MPE et à la difficulté à les atteindre, l'association d'approches diversifiées amenant un large réseau d'acteurs à collaborer pour les informer, les former et les accompagner dans la mise en œuvre de solutions de prévention apparaît comme la meilleure façon d'obtenir des résultats en matière de prévention des risques professionnels. La tendance actuelle vise à standardiser les démarches et les acteurs impliqués pour s'orienter vers des actions spécifiques par branche d'activité, mobilisant des relais de proximité, dotés d'une palette d'outils (formation, soutien financier, évaluation des risques, etc.). Cette tendance s'inscrit dans une approche globale et durable de la prévention des risques professionnels. ●

1. EU-OSHA, 2018 – *Safety and health in micro and small enterprises in the EU. Final report from the 3-year SESAME project.*
2. *Socle européen des droits sociaux. Commission Européenne, Office des publications, 2017.*
3. *Quelles pratiques de gestion des risques dans les micro- et petites entreprises? Résultats de l'étude européenne Sesame. Hygiène et sécurité du travail, septembre 2017, 248, pp. 58-64. Accessible sur : www.hst.fr*
4. *Belgique, Allemagne, Royaume-Uni, Suède, Danemark, France, Italie, Roumanie, Estonie.*
5. Weil D. – *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it.* Cambridge, Harvard University Press, 2014.
6. *Le rapport a permis de déterminer trois profils de dirigeants : « impliqués », « passifs » et « rétifs ».*
7. *UEAPME: European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (Association européenne des PME de production) et BusinessEurope.*
8. *ETUC : European Trade Union Confederation (Confédération européenne des syndicats de salariés).*
9. *EU-OSHA, juin 2018 – Safety and health in micro and small enterprises in the EU : from policy to practice – Description of good examples.*
10. *En France, deux exemples d'actions conduites dans les secteurs de la construction et du transport ont été mis en avant dans cette première catégorie, voir l'article : Micro- et petites entreprises : le rôle des intermédiaires dans la prévention des risques. Hygiène et sécurité du travail, décembre 2017, 249, pp. 52-58. Accessible sur : www.hst.fr*
11. *L'initiative a été subventionnée par le European social Fund au travers du projet « Reducing Work related health risks and improving the quality of workplace relations 2010-2014 » et au travers du projet « Retaining work capacity and sustainable development of the working environment, 2016-2020 ».*
12. *Le VCA (Veiligheid-, Gezondheid- en Milieu- Checklist Aannemers) est un système de certification provenant à l'origine du secteur de la pétrochimie aux Pays-Bas. Toute entreprise souhaitant être certifiée VCA doit respecter un certain nombre d'exigences liées à la sécurité et la santé de son personnel.*
13. *Manuel d'amélioration sécurité des entreprises.*
14. *La Foundation Cooperation for Safety aux Pays-Bas, et la Contractor Safety Management Organisation en Belgique.*
15. *Les centres de certification facturent une commission pouvant aller jusqu'à 4000 euros aux Pays-Bas. Puis, les entreprises devront envisager certains frais pour rester en conformité avec les critères d'attribution de la certification. À cela, s'ajoutent aussi les frais de formation et d'examen des employés.*
16. *En Belgique, 46 880 diplômes VCA ont été obtenus et 848 entreprises un certificat VCA*
17. *Ce projet est financé par le programme pour le développement des ressources humaines (SOPHRD) du ministère du Travail roumain.*
18. *L'Institut national d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles – Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL).*
19. *Cinq critères ont été fixés pour sélectionner les projets éligibles : la taille de l'entreprise, la prime nationale moyenne pour le niveau de risque professionnel, l'adoption de bonnes pratiques, les projets sécurité conjoints avec les partenaires sociaux ou les représentants du personnel, Le type d'intervention (les interventions liées à certains types de risques peuvent obtenir un bonus : bruit, incendie, coupure, chute), un bonus régional (pour certaines régions).Environment Authority.*